

KAPITULLI

10

ZGJIDHJA E MOSMAREVESHJEVE



KAPITULLI I DHJETE

10. Zgjidhja e Mosmarrëveshjeve

10.1. Mekanizmat për zgjidhjen e konflikteve midis punonjësve dhe punëdhënësit përmes negociimit, ndërmjetësimit ose arbitrazhit. Mekanizmi për zgjidhjen e konflikteve midis punonjësve dhe punëdhënëseve duhet të jetë i drejtë, transparent, dhe efektiv, duke mbrojtur interesat e të dyja palëve dhe duke shmangur përshkallëzimin e konflikteve.

Zgjidhja e konflikteve duhet të përqendrohet te dialogu, negociimi dhe, nëse është e nevojshme, me vlerësimin dhe ekspertizë teknike, dhe arbitrazhi.

Ky mekanizëm siguron një qasje graduale, duke u përqendruar fillimisht në zgjidhjen e konflikteve në nivelin e brendshëm dhe vetëm në raste të veçanta duke përfshirë arbitrazhin ose gjykatat.

Përmbledhje e Mekanizmit për zgjidhjen e konflikteve përfshin:

- a) Dialog të drejtpërdrejtë.
- b) Negociata kolektive.
- c) Ndërmjetësim (mediacion).
- d) Arbitrazh.
- e) Komitet i zgjidhjes së konflikteve.
- f) Gjykatat e punës (në raste ekstreme).
- g) Greva (si mjet i fundit).
- h) Monitorimi dhe Rishikimi

10.1.1 Më poshtë është një sjellja për zgjidhjen e konflikteve:

a) Dialogu i Drejtpërdrejtë

- i. Qasja fillestare duhet të jetë dialogu i drejtpërdrejtë ndërmjet punonjësit dhe menaxherit apo përfaqësuesit të punëdhënësit. Shumica e konflikteve mund të zgjidhen përmes një bisede të hapur, ku të dyja palët paraqesin shqetësimet e tyre dhe përpiqen të gjejnë një zgjidhje të përbashkët.
- ii. Transparenca dhe gatishmëria për të dëgjuar është thelbësore në këtë fazë, duke e bërë këtë hap të efektshëm për zgjidhjen e konflikteve të vogla ose mosmarrëveshjeve.

b) Negociatat Kolektive

- i. Nëse konflikti nuk mund të zgjidhet përmes dialogut të drejtpërdrejtë, negociatat ndërmjet përfaqësuesve të punonjësve (zakonisht institucioni përfaqësues) dhe punëdhënësit janë hapi i dytë.



- ii. Këtu, palët diskutojnë termat e konfliktit dhe përpiqen të gjejnë një kompromis ose marrëveshje që kënaq të dyja palët. Negociatat mund të përfshijnë diskutime mbi përfitimet, kushtet e punës, pagesat, etj.
- iii. Në këtë proces, të dyja palët duhet të jenë fleksibile dhe të kërkojnë një zgjidhje të drejtë dhe të ekuilibruar.

c) Vlerësimi dhe Ekspertiza Teknike

- i. Në rast se negociatat direkt nuk jap rezultate, një **vlerësues** i pavarur mund të ndihmojë palët për të arritur një zgjidhje të pranueshme.
- ii. Vlerësuesi (apo Eksperti Teknik) është një palë e tretë neutrale që ndihmon të dyja palët në komunikim dhe ofron sugjerime për zgjidhjen e konfliktit.
- iii. Ekspertimi është një proces më pak i kushtueshëm sesa arbitrazhi apo gjykatat, dhe synon të ruajë marrëdhëniet e punës.

d) Arbitrazhi

- i. Nëse Vlerësuesi dështon, konflikti mund të zgjidhet përmes **arbitrazhit**. Arbitri është një palë e tretë e autorizuar për të dëgjuar argumentet nga të dyja palët dhe për të marrë një vendim të detyrueshëm.
- ii. Arbitrazhi është një metodë më formale se ndërmjetësimi dhe më pak fleksibile, por siguron një vendim të shpejtë dhe të drejtë bazuar në faktet dhe rregullat e marrëdhënieve të punës.
- iii. Vendimi i arbitrit zakonisht është përfundimtar dhe duhet të respektohet nga të dyja palët.

e) Komiteti i Zgjidhjes së Konflikeve

- i. Disa kompani krijojnë **komitete të brendshme** për zgjidhjen e konflikeve, që përbëhen nga përfaqësues të punonjësve dhe menaxhmentit. Ky komitet mund të shqyrtojë rastet e konflikeve dhe të japë sugjerime ose zgjidhje të bazuara në rregulloret e brendshme të kompanisë.

f) Procedurat Ligjore (Gjykatat)

- i. Në rast se asnjë nga hapat e mësipërm nuk arrin të zgjidhë konfliktin, punonjësi ose punëdhënësi mund të paraqesë çështjen në **gjykatë**. Gjykata shqyrton provat dhe argumentet e të dyja palëve dhe merr një vendim përfundimtar që është i detyrueshëm nga ligji.
- ii. Procesi gjyqësor mund të jetë më i gjatë dhe më i kushtueshëm, por siguron një zgjidhje formale dhe ligjore.



g) Grevat dhe Lidhjet

- i. Nëse konflikti nuk mund të zgjidhet dhe çështja përfshin një numër të madh punonjësish, **grevat** mund të jenë një mjet presioni për t'i detyruar punëdhënësit të ndërmarrin masa për zgjidhjen e konfliktit. Ky mekanizëm duhet të jetë mjeti i fundit, dhe në përputhje me ligjet e grevës në vend.

h) Monitorimi dhe Rishikimi

- i. Një mekanizëm efektiv për zgjidhjen e konflikteve duhet të përfshijë edhe **monitorimin e vazhdueshëm** të marrëdhënieve të punës dhe rishikimin e marrëveshjeve për të siguruar që të mos ketë konflikte të përsëritura.
- ii. Palët duhet të angazhohen në **dialog të vazhdueshëm** për të parandaluar konflikte të reja dhe për të përmirësuar marrëdhëniet e punës.

10.2. Rregullat për grevat dhe mbylljet e vendit të punës (nëse lejohet nga ligji).

Grevat në punë janë një formë proteste kolektive që përdoret nga punonjësit për të shprehur pakënaqësitë e tyre ndaj kushteve të punës, pagave ose politikave të tjera të punëdhënësit. Për të mbajtur një grevë të ligjshme dhe të drejtë, duhet të respektohen disa **rregulla dhe procedura**.

Këto rregulla ndihmojnë në menaxhimin dhe zhvillimin e grevave në mënyrë të ligjshme dhe paqësore, duke mbrojtur të drejtat e të dyja palëve dhe duke promovuar një zgjidhje të drejtë të konflikteve në punë.

Përmbledhje e Rregullave Kryesore për Grevat në Punë:

- a) E drejta për grevë është e garantuar në shumicën e vendeve, por mund të ketë kufizime në sektorë jetikë.
- b) Njoftimi paraprak dhe negociatat janë të nevojshme për të siguruar që greva të jetë ligjore.
- c) Arsyet e grevës duhet të jenë të lidhura me marrëdhëniet e punës.
- d) Grevat e paligjshme, përfshirë ato spontane dhe të dhunshme, janë të ndaluara.
- e) Punonjësit në grevë zakonisht nuk marrin pagë gjatë periudhës së grevës.
- f) Punëdhënësit nuk mund të marrin masa ndëshkuese kundër grevistëve të ligjshëm.
- g) Pas grevës, punonjësit kanë të drejtë të rikthehen në vendin e punës pa diskriminim.



10.2.1. Më poshtë janë disa rregulla të përgjithshme që mund të jenë pjesë e rregullimit të grevave, edhe pse ato mund të ndryshojnë në varësi të legjislacionit kombëtar dhe marrëveshjeve kolektive të punës:

a) E Drejta për Grevë

- i. **E drejta për grevë** është një e drejtë themelore e punonjësve dhe zakonisht garantuar nga kushtetuta ose ligjet e punës të një vendi.
- ii. E drejta për grevë duhet të mbrohet për të gjitha grupet e punonjësve, përveç disa kategorive specifike, si shërbimet e emergjencës (policia, zjarrfikësit, shërbimet shëndetësore të urgjencës) ku grevat mund të jenë të kufizuara ose të ndaluara për shkak të sigurisë publike.

b) Procedura për Njoftimin e Grevës

- i. **Njoftimi paraprak** është i nevojshëm në shumicën e rasteve për të organizuar një grevë të ligjshme. Kjo nënkupton që punonjësit ose sindikatat e tyre duhet të japin një njoftim zyrtar për grevën tek punëdhënësi dhe/ose autoritetet përkatëse.
- ii. **Afati i njoftimit** mund të ndryshojë, por zakonisht kërkohet një periudhë prej 48 orësh deri në disa javë para fillimit të grevës.
- iii. Njoftimi duhet të përfshijë arsyet e grevës, datën e fillimit dhe kohëzgjatjen e saj të mundshme.

c) Arsyet për Grevë

- i. Grevat zakonisht lejohen për të kërkuar **përmirësime në kushtet e punës, paga më të larta, siguri më të mirë në vendin e punës**, ose për të shprehur **pakënaqësinë ndaj politikave të punëdhënësit**.
- ii. Grevat për çështje që lidhen me politikën ose që janë jashtë marrëdhënieve të punës mund të jenë të ndaluara në disa juridiksione.

d) Shmangia e Grevave të Paligjshme

- i. **Grevat spontane** (pa njoftim paraprak) dhe **grevat e solidaritetit** (kur punonjësit e një sektori mbështesin një tjetër grup në grevë) mund të jenë të paligjshme në disa vende.
- ii. **Grevat e qëllimshme për dëmtim të qëllimshëm** të punëdhënësit ose ekonomisë mund të ndalohen.
- iii. Grevat e kryera gjatë **kohës së vlefshme të një marrëveshjeje kolektive** të punës mund të jenë të ndaluara, pasi marrëveshjet kolektive zakonisht parashikojnë periudha pa grevë.



e) Procedura për Ndërmjetësim dhe Negociata

- i. Shpesh, **negociatat paraprake** ose përpjekjet për **ndërmjetësim** nga një palë e tretë janë të nevojshme para se të ndërmarrë një grevë.
- ii. Në disa raste, ligji kërkon që sindikatat të angazhohen në **bisedime** me punëdhënësin për të arritur një zgjidhje para fillimit të grevës.

f) Mbrojtja Ligjore e Grevistëve

- i. Punonjësit që marrin pjesë në një grevë të ligjshme zakonisht kanë të drejtën të mos jenë subjekt i **hakmarrjes** nga punëdhënësi (si largimi nga puna apo diskriminimi).
- ii. Punonjësit duhet të respektojnë **kufizimet ligjore** të vendit, si ndalimi i dhunës ose shkatërrimit të pronës së punëdhënësit gjatë grevës.

g) Kufizimet për Punonjësit në Shërbime Jetike

- i. Në disa sektorë jetikë (siç janë shërbimet e transportit publik, energjisë, shëndetësisë, etj.), grevat mund të jenë të **kufizuara** për të shmangur ndërprerjen e shërbimeve të rëndësishme për publikun.
- ii. Në disa raste, **shërbimet minimale** mund të kërkojnë të sigurohen gjatë grevës për të mbrojtur interesat publike.

h) Paga dhe Përfitimet gjatë Grevës

- i. Punonjësit në grevë zakonisht **nuk marrin pagë** për periudhën kur janë në grevë, përveç nëse janë marrëveshje të veçanta mes sindikatave dhe punëdhënësve.
- ii. **Sindikatat** mund të ofrojnë mbështetje financiare për anëtarët e tyre gjatë grevës.

i) Ndalimi i Zëvendësimeve të Grevistëve

- i. Në disa vende, punëdhënësit nuk lejohen të **zëvendësojnë punonjësit në grevë** me punonjës të tjerë ose të përkohshëm, për të mos shkelur të drejtën e punonjësve për të protestuar

j) Përfundimi i Grevës dhe Kthimi në Punë

- i. Greva zakonisht përfundon kur arrihet një **marrëveshje** mes punëdhënësve dhe sindikatave ose punonjësve.



- ii. **Punonjësit kanë të drejtë të rikthehen në punë** pa pasoja ose ndëshkime, nëse greva është zhvilluar në përputhje me ligjin.

MODIFIKIMET

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve